

بررسی تأثیر نظام اداری، بوروکراتیک و ویژگی‌های فردی بر وجدان کاری کارمندان (مورد نمونه: دانشگاه تبریز)

محمد باقر علیزاده لقدم*

چکیده

وجدان کاری از مسائلی محوری در سازمان‌های انسانی و از جمله مسائلی است که در بین صاحب نظران در مورد آن اتفاق نظر وجود ندارد و آن هم به واسطه منبع تأثیرات عوامل متعدد و گوناگونی بوده که در این امر دخیل می‌باشند. در مقاله حاضر تنها به مطالعه ساختار اداری بوروکراتیک حاکم بر دانشگاه تبریز و تأثیر آن بر وجدان کاری و تأثیر بعضی عوامل فردی (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) بر وجدان کاری مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهش حاضر در بین ۲۷۷ نفر از کارمندان دانشگاه تبریز انجام گرفته است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه کتبی بوده است. در این مطالعه براساس چارچوب نظری، برای آزمون رابطه و تفاوت معنی‌داری بین ویژگی‌های نظام اداری و بوروکراتیک دانشگاه و ویژگی‌های فردی با وجدان کاری از آزمون‌های T، آنالیز واریانس یک طرفه یا آزمون F و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میانگین وجدان کاری، بیشتر از نظام اداری و بوروکراتیک، از قوانین و مقررات دانشگاه تأثیرپذیر است و ویژگی‌های شخصی افراد در آن تأثیر عمده‌ای ندارند.

واژگان کلیدی: وجدان کاری، تقسیم کار، انحصاری نبودن مقام‌ها، عدم سو استفاده از اموال و پست‌های سازمانی، قانون‌مندی رفتار کارمندان.

انسان با وجدان کسی است که خیر را بشناسد، دوست بدارد و انجام دهد

«کانت»

بیان مسئله

از دیدگاه هگل آن چه به انسان، انسانیت می‌بخشد داشتن آرزو است و رسیدن به آرزو تنها از طریق کار امکان‌پذیر است. به اعتقاد وی، با کار است که انسان همه چیز را تغییر می‌دهد، تبدیل می‌کند و می‌سازد و در عین حال خود نیز با برآورده شدن آرزوی خویش

ساخته می‌شود. هگل کار را آینده‌ساز بشر می‌داند و از این فراتر، هستی انسان را همانند نفس کار می‌پندارد (ابراهیمی، ۱۳۸۱: ۳۳) برای مارکس نیز، کار اساس تولید است و تولید سازنده تاریخ. وی تاریخ را با تحول ابزار تولید و چگونگی مالکیت بر ابزار تولید و مناسبات تولید مورد مذاقه قرار می‌دهد (ابراهیمی، ۱۳۸۱: ۳۵).

با توجه به اهمیت کار در زندگی انسانی، با گذشت زمان و تغییر شرایط کاری، ماهیت کار هم چنان در تاریخ بشری از اهمت خاصی برخوردار است و تنها ماهیت آن از کمی بودن به سوی کیفی کردن کار و کننده کار در سیر است بویژه در عصر اطلاعات یا عصر امروزی که باعث تغییرات اجتماعی و فرهنگی فراوانی در کار و روابط کار گردیده است، در این جا نقش نیروی انسانی و اندیشه پررنگ‌تر شده است و ماشین‌ها به عنوان سخت‌افزار، اهمیت اولیه خود را از دست داده‌اند. مشاغل عصر صنعت نوعاً از دقت و بصیرت کمتری برخوردار بوده و مستلزم تصمیم‌گیری اندکی بودند. هم چنین این مشاغل از وظایف ساده‌تری تشکیل می‌شد که کمتر نیاز به فکر و استدلال در میان کارکنان داشت و برعکس، مشاغل عصر اطلاعات مستلزم بصیرت و دقت بالاتر و کاربرد اندیشه و تصمیم‌گیری در میان کارکنان بود (معیدفر، ۱۳۸۰: ۱۹).

پس در کل، تداوم حیات و تعالی جوامع بشری در گرو کار واقعی و مولد است و جوامعی می‌توانند ادعای توسعه یافتگی و سالم بودن بکنند که این اصل را به خوبی انجام دهند، ولی چنان چه جامعه‌ای باشد که در آن کار صورت نگیرد و به جای آن رخوت و سستی بر جامعه عارض گردد و یا کار به صورت مولد نباشد و بیشتر غیر واقعی و غیر مولد باشد، چنین جامعه‌ای رو به سقوط و نابودی می‌رود. در ارتباط با سازمان نیز این مورد صادق است، یعنی سازمانی می‌تواند ادعای بالندگی و پویایی بکند که در آن کار به نحو احسن صورت پذیرد.

امروزه در سازمان‌ها، تمرکز بر کار گروهی، توانمندسازی، رفتار کنترلی یا تبعیت سازمانی مورد تشویق قرار گرفته و این عوامل در بهبود عملکرد سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کنند. مطالعات نشان می‌دهد که فقط تعهد می‌تواند چنین رفتاری را تشویق کند. برای مثال، نتایج یک مطالعه حاکی از آن است که سهمیم بودن کارکنان در تعیین اهداف و ارزش‌های سازمان تضمین کننده اعمال کارکنان در جهت منافع سازمان است (دسلر و گاری، ۱۳۷۹: ۳۶).

بهره‌وری، بالا بردن راندمان کاری و عملکرد سازمان‌ها و در کل توسعه سازمان‌ها، امروزه از اهداف و برنامه‌های مهم و مسلط هر سازمانی به شمار می‌رود و برای نیل به این هدف نیز مؤثرترین اقدام توسعه اجتماعی و فرهنگی منابع انسانی حاکم بر سازمان‌ها می‌باشد، چرا که منابع انسانی هر سازمان میزان موفقیت آن سازمان را رقم می‌زند. در این جا است که نقش وجدان کاری در بالا بردن راندمان کاری و عملکرد سازمان پررنگ‌تر می‌شود. پس عوامل تأثیرگذار بر وجدان کار را در کل می‌توان به دو قسمت تقسیم کرد: یکی در ارتباط با عواملی است که تغییر و دستکاری آنها در جهت تقویت زمان‌بر و منافع آن نیز طولیل‌المدت است همچون عواملی چون تربیت خانوادگی، عوامل سیاسی و فرهنگی

فرهنگ کار). دسته دوم عواملی هستند که تغییر آنها نسبت به عوامل دسته اول راحت‌تر و آسان‌تر است و برای هر سازمانی حالت درون سازمانی دارند بنابراین عواملی چون نظام اداری حاکم، نظام پاداش و تنبیه، سبک مدیریت و... از عواملی هستند که تغییر آنها می‌تواند تغییراتی در وجدان کاری پرسنل انسانی آن سازمان به وجود آورد که در مقاله حاضر به این دسته از عوامل پرداخته شده است.

در اکثر کشورهای پیشرفته دنیا، کار روزانه مستمر ۸ ساعت ضربدر ۶۰ دقیقه است و به همین دلیل نیز وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین کار و پیشرفت نه یک فرضیه بلکه اصلی است که شواهد فراوانی از آن حمایت می‌کند. متأسفانه در کشور ما چنین نیست هر چند که در نظام دینی حاکم نیز به کار و اهمیت آن تأکید شده و کار را حتی برترین عبادت‌ها به شمار آورده‌اند، ولی در نظام اداری ما قوانین و رویه‌هایی حاکم است که با نظام اخلاقی، دینی و فرهنگی کمترین همخوانی را دارد. در سال ۱۳۶۵ در مورد ساعات کار مفید کارکنان یک سازمان اداری تحقیقی به عمل آمد که نتایج آن نشان می‌دهد ساعت کار رسمی در سازمان مزبور ۵۲ ساعت در هفته بوده است، یعنی علاوه بر ۴۴ ساعت مقرر، کارکنان ۸ ساعت اضافه کاری داشتند اما کار مفید کارکنان مزبور فقط $\frac{7}{8}$ ساعت در هفته بوده است یعنی کمتر از ۸ ساعت اضافه کاری دریافت می‌کردند (دنی، ۱۳۷۲: ۳).

بنابراین با همه اینها برای ایجاد وجدان کاری و تقویت آن نمی‌تواند با ایراد پند و اندرز تعداد زیادی را برای مدت طولانی به کار بیشتر و بهتر برانگیخت، بلکه بایستی با تدابیر علمی و عملی آنها را مطالعه کرد و مطالعات گوناگونی از ابعاد مختلف بر روی آن انجام داد تا راه‌های تضعف وجدان کاری و تقویت فرهنگ کار ترمیم و تقویت گردد.

اهمیت و ضرورت مسئله

دانشگاه به عنوان یک سازمان اجتماعی، مهم‌ترین وظیفه و هدفش تربیت و پرورش نیروی انسانی متخصص و لازم جامعه در مقاطع عالی می‌باشد. در دانشگاه هر یک از فعالیت‌های فردی و جمعی براساس آنچه «تقسیم کار» خوانده می‌شود و به وسیله آن پایگاه‌ها و نقش افراد تصریح گردد، سهمی در تحقق وظایف و یا هدفهای دانشگاه دارند و معنی عامی به خود می‌گیرند این تقسیم کار باعث شده که برخی تدریس کنند، برخی تحصیل کنند، عده‌ای به امور اداری بپردازند، بعضی امور دبیرخانه را بر عهده گیرند و عده‌ای دیگر از ساختمان‌ها و اموال غیر منقول نگهداری کنند به عبارتی دیگر، هر چند وظیفه اصلی دانشگاه تربیت نیروی متخصص لازم جامعه است و تدریس و تحصیل نقش محوری را در عملکرد دانشگاه بازی می‌کنند ولی کارهای اداری و دبیرخانه‌ای و غیره به عنوان امور پشتیبانی برای انجام وظیفه محوری دانشگاه بسیار حایز اهمیت هستند. در پژوهش حاضر به مطالعه این قشر دانشگاهی (کادر کارمندان) پرداخته شده است زیرا اگر این امور به صورت

منظم انجام نگیرند، در نظم اهداف دانشگاهی خلل ایجاد شده و مانع رسیدن دانشگاه به اهدافش خواهد شد.

رسیدن به اهداف سازمان به رفتار اعضای سازمان بستگی دارد و اگر هر کسی کار خودش را به نحو احسن انجام دهد، سازمان را در رسیدن به اهدافش کمک می‌کند. وقتی انجام کار به نحو احسن مطرح می‌شود، خودبه‌خود این نکته به ذهن خطور می‌کند که انجام کار صرفاً برای تبحرک و پویایی سازمان کافی نیست بلکه در کنار کار فیزیکی بایستی کیفیت کار یا بعد اخلاقی کار نیز مطرح شود. در این صورت کار خلاق و موجد پیشرفت توسعه خواهد گردید، و این بعد در وجدان کار متجلی می‌شود.

پایه‌های نظری مربوط به وجدان کاری

۱- تعریف وجدان کاری

وجدان کاری کارمندان عبارت است از گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان، به نحوی که حتی حضور مشهود یا نامشهود سرپرست خود، وظایف کار خویش را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال بدون اسراف و تبذیر منابع انجام دهند (عباس‌زاده، ۱۳۷۴: ۱).

وجدان کاری شکل درونی شده اخلاق کار است و اخلاق کار، موزه‌ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می‌رود که عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد (رجب‌زاده، ۱۳۷۶: ۶). به عبارتی اخلاق کاری عبارت است از مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند باید رعایت کنند (سلطانی، ۱۳۷۶: ۲۹).

وجدان کاری انسان را وادار می‌سازد تا همواره برای تحقق آرمان‌های زیر تلاش نماید:

- ۱) کار باید بدون عیب و نقص و در نهایت دقت و صداقت انجام پذیرد.
- ۲) کار باید تا سر حد امکان به نتیجه‌های منطقی و تعریف شده منتهی گردد.
- ۳) کار باید به موقع و در زمان مناسب و لازم آن انجام گیرد.
- ۴) کار باید بدون نظارت و کنترل عوامل خارجی در نهایت صحت و درستی به اتمام برسد.

۵) کار باید با صرف کمترین هزینه انجام گیرد (سلطانی، ۱۳۷۶: ۲۹).

پس شناسایی افرادی که دارای وجدان کاری قوی یا ضعیف می‌باشند کاری آسان است و هر کدام از آنها معیارها و ویژگی‌هایی دارند که افراد را از همدیگر متمایز می‌کنند. نمونه‌ای از رفتارهای بارز افرادی که دارای وجدان کاری قوی هستند به شرح زیر می‌باشد:

۱) بر انگیزه‌ها و ارزش‌های درونی متکی هستند.

۲) به کنترل‌های درونی مقید هستند.

۳) دارای چشم‌اندازهای تحلیلی وسیعی هستند.

۴) برای دستیابی به سود بلند مدت که صرفاً به مادیات محدود نباشد تلاش می‌نمایند.

۵) بر منافع کلان سازمانی تأکید دارند.

۶) در برابر غیر خود، کاملاً احساس مسئولیت می‌کنند.

۷) به موضوع گذر زمان توجه و حساسیت ویژه‌ای دارند (سلطانی، ۱۳۷۶: ۲۹).

هم چنین افرادی که فاقد وجدان کاری هستند، همواره در خمودگی، ناامیدی و بدبینی به سر می‌برند و رفتار و کردار آنان تفاوت بارزی با گروه گذشته دارد. از جمله ویژگی‌های برجسته این گروه می‌توان موارد زیر را برشمرد:

۱) بر انگیزه‌های بیرونی متکی هستند.

۲) به کنترل‌های بیرونی نیازمند می‌باشند.

۳) چشم‌اندازهای تحلیلی محدود دارند.

۴) در جستجوی منافع کوتاه هستند که بیشتر به مادیات محدود است.

۵) بر منافع فردی غیر سازمانی تأکید دارند.

۶) در مقابل غیر خود احساس مسئولیت ندارند.

۷) نسبت به گذر زمان بی‌تفاوت هستند (سلطانی، ۱۳۷۶: ۵۶).

۲- نظر ریچارد استیترز و فرنچ وراون در ارتباط با تعهد سازمانی

ریچارد استیترز نظریه پرداز سازمانی اصطلاحات تعهد و پایبندی را در ارتباط با وجدان کاری به کار برده است. تعهد و پایبندی در سازمان عواملی هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جا به جایی و غیبت اثر می‌گذارد.

تعهد «همکاری» برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل او دارند.

استیترز عوامل بی‌شماری را که موجب تعهد و پایبندی در فرد می‌شود در نظر می‌گیرد. به نظر وی تعهد پایبندی را می‌توان ناشی از عوامل شخصی مانند سن، سابقه خدمت در سازمان دانست و هم ناشی از ویژگی‌های سازمانی، مانند میزان آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری و احساس امنیت شغلی. به نظر وی مدیران با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کرده و به این طریق بهره‌وری نیروی انسانی را در سازمان می‌توانند بالا ببرند (گرفین، ۱۳۷۴: ۸۲).

فرنچ وراون نیز دیگر نظریه پرداز سازمانی به نقش تعهد سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن اشاره می‌کنند براساس نظر فرنچ وراون نقش قدرت تخصص، قدرت مرجعیت، قدرت پاداش، قدرت قهریه و قدرت قانونی و نیز طبق نظر هرسی وبلانچارد، قدرت رابطه و اطلاعات بر روی میزان تعهد فرد تأثیر می‌گذارد، به طوری که مکانیسم تأثیرگذاری قدرت‌های ذکر شده بر روی تعهد عبارت است از: هر چه جایگزینی فرد در یک سازمان دشوارتر باشد و نتوان جانشین مناسبی برای او پیدا کرد احتمال این که تعهد او کاهش یابد

زیادتر است. چون ضرورت برای تلاش بیشتر توسط فرد احساس نمی‌شود (صداقت، ۱۳۷۵: ۲۲).

۳- نظریه بورکراتیک ماکس وبر

ماکس وبر یکی از نظریه‌پردازان جامعه‌شناسی سازمان است که به امر کار و کیفیت کاری پرداخته است. وبر تفکر پروتستان را به مثابه نیروی معنوی و عامل فرهنگی می‌داند که باعث ایجاد تحرکی قوی و استثنایی در روحیه سرمایه‌داری گردید. از نظر وی زاهد اخلاقی در آیین کالونیسیم متضمن سه وظیفه مهم است که مهم‌ترین و اولین وظیفه در آن کار است. بنابراین تنبلی، بی‌کارگی و بطالت از گناهان کبیره محسوب شود زیرا این گناهان در حقیقت به معنای تمرد از مشارکت در حکومت خدایی است و هر فرد معتقد می‌بایستی سهم خود را در حکومت پروردگار با انجام جدی و مؤثر وظایفی که به او محول شده است ادا نماید. در آیین کالونیسیم کار به منزله مشارکت لازم و مثبت انسان در تجلی عظمت و جلال خداوند تلقی می‌شود از این رو فقط کافی نیست که کاری انجام گیرد، بلکه کار باید خوب و در راه هدف‌های مفید و تولیدی انجام شود. وظایف دیگر زهد اخلاقی در آیین کالونیسیم، تحمل زندگی سخت و دشوار و آموزش علم تجربی است (گی‌روشه، ۱۳۶۶: ۸۷). پس از نظر وبر برای توسعه و پیشرفت بایستی کار از نوع خوب آن انجام شود.

وبر در زمینه سازمان و ساخت آن نظریه بورکراتیک را ارائه داده است. وی ویژگی‌های ساخت بورکراتیک را که موجب دستیابی به حداکثر کارایی می‌شود تعیین کرده است. پس وجدان کاری که هدفش بالا بردن کارایی سازمان است و سازمان را برای رسیدن به اهدافش کمک می‌کند، یکی از ویژگی‌های مهم رفتار سازمانی است.

سازمانی که فرهنگ کار و اخلاق کاری قوی داشته باشد از ثبات و کارکرد مناسبی برخوردار خواهد بود. از طرفی هم سازمان ویژگی‌هایی دارد که می‌تواند در فرهنگ سازمانی وجدان کاری کارمندان تأثیرگذار باشد.

وبر ویژگی‌های ساخت بورکراتیک را که باعث می‌شود سازمان کارایی زیادی در تأمین اهدافش داشته باشد به شرح زیر بیان می‌کند:

۱- تقسیم کار: فعالیت‌های منظمی که برای مقاصد سازمان ضروری و به طور ثابت به عنوان وظایف رسمی افراد تقسیم شده است. تقسیم کار در سازمان باعث می‌شود که:

الف) وظایف و مسئولیت‌های هر شغل به طور صریح مشخص شود،

ب) اقتدار لازم برای اجرای وظایف به افراد داده شود،

ج) ضمانت‌های اجرایی لازم و چگونگی استفاده از آنها مشخص گردد.

بنابراین تقسیم کار در سازمان باعث می‌شود در هر شغل معین فقط از افراد متخصص استفاده کند، هر یک از آنها مسئول اجرای وظایف خود باشد و از لوٹ شدن مسئولیت جلوگیری شود.

- ۲- وجود سلسله مراتب: سازماندهی کارکنان بر پایه سلسله مراتب است، یعنی هر مقام پایین‌تر تحت نظارت و کنترل مقام بالاتر است. در این سلسله مراتب سازمانی، هر مقام رسمی در برابر مافوق خود مسئول تصمیمات و اعمال خود و اعمال مرئوسین است. قدرت از بالا به پایین توزیع می‌شود و هر فرد در اجرای مسئولیت خود و اعمال کنترل بر مرئوسین دارای اقتدار است یعنی حق دارد دستور صادر کند. مرئوسین موظف هستند از آن دستورات اطاعت کنند. اقتدار مقام رسمی محدود به دستوراتی است که به وظایف رسمی سازمان مربوط می‌شود و استفاده از امتیازات مقام رسمی برای قدرت طلبی و خارج از حدود قانونی مجاز نیست. همان‌طور که حق کنترل از بالا به پایین قانوناً مشخص شده، حق شکایت و پژوهش خواهی از پایین به بالا هم وجود دارد.
- ۳- شایستگی و تخصص: قواعدی که کار بر طبق آن انجام می‌شود ممکن است قواعد فنی یا هنجارهای قانونی باشد. در هر دو مورد برای کاربرد آنها به‌طور عقلانی آموزش تخصصی ضروری است. به این ترتیب فقط کسانی که آموزش فنی کافی دارند صلاحیت عضویت در بوروکراسی را دارند. وبر گمان می‌کرد که منشأ اقتدار بوروکرات آموزش و دانش تخصصی اوست؛ نه این که تخصص و آموزش جای مشروعیت را بگیرد، بلکه تسلط بوروکرات بر دانش و مهارت فنی مبنای مشروعیتی است که به او داده شده است.
- ۴- غیر شخصی بودن و قانونمندی رفتار: بوروکرات وظایف خود را به‌گونه‌ای غیرشخصی (یک طرفه و بدون دخالت احساسات و عواطف شخصی مثبت و منفی)، خواه در مورد همکاران یا افراد خارج از سازمان (استفاده کنندگان از خدمات سازمان، مراجعان یا مشتریان) انجام می‌دهد. مستثنی کردن ملاحظات شخصی یا روابط خصوصی از کار و وظیفه رسمی شرط لازم رفتار بدون تبعیض و غیر شخصی و افزایش کارایی است.
- ۵- وجود نظام پاداش و خدمت: شامل حقوق، ترفیع و ارتقای شغلی و غیره می‌شود. به نظر وبر مقامات اداری حقوق نقدی دریافت می‌کنند. حقوق بر طبق موقعیت فرد در سلسله مراتب اداری درجه‌بندی شده است. پرداخت حقوق پولی سبب می‌شود مقامات اداری از مراجعان و مشتریان وجهی دریافت نکنند و اساساً به سازمان و هنجارهای آن وفادار بمانند. امکان ترفیع منظم و ارتقای شغلی به منظور برآورد کردن آرزوهای تحرک شغلی و پیشرفت بوروکرات وجود دارد. سازمان بدین‌سان به آنها که به سازمان وفادار هستند پاداش می‌دهد و وفاداری آنها را تقویت می‌کند.
- ۶- جدایی اموال سازمان و اموال شخصی: مقام اداری نمی‌تواند از سمت خود و از منافع مربوط به اموالی که در اختیار او است برای مقاصد شخصی خود استفاده کند. به سخن دیگر، هیچ یک از اعضای سازمان مالک منابع مادی که برای اجرای عملیات سازمان در اختیار آنها است نیستند. بنابراین نمی‌توانند از آنها برای مقاصد شخصی خود استفاده کنند.
- ۷- انحصاری نبودن مقامات سازمانی: پست‌های سازمانی را نمی‌توان در انحصار متصدی یا مقام معینی گذاشت. هر مقامی را باید بر طبق نیازهای سازمانی به این یا آن فرد

تخصیص داد و هر گاه لازم باشد مجدداً آن را به دیگری واگذار کرد. به گفته وبر لازم است که دست هر متصدی کاملاً از غصب و انحصار مقام‌های اداری کوتاه باشد (صبوری، ۱۳۷۹: ۶-۷۴).

نظریه‌های مربوط به کار و سازمان

۱- نظریه یاخوت

یاخوت در کتاب خویش «جامعه و تولید»، شرایط سازمانی را یکی از عوامل مؤثر در بالا رفتن کیفیت کاری می‌داند. به نظر وی انسان‌ها آفرینندگانی هستند که با کار خویش وسایل ضروری زندگی خود را تولید می‌کنند. لیکن برای این که کار تولید ادامه پیدا کند، آدمی احتیاج به شرایط چندی دارد که بدون داشتن آن، کار کردن برایش امکان‌پذیر نخواهد بود (گلشن فومنی، ۱۳۷۹: ۱۸۹).

از نظر یاخوت مقایسه وضع زندگی ملت‌های مختلف یک قاره و نمونه‌های بارز آن در آسیا، بیانگر این حقیقت است که تنها شرایط جوی و طبیعی نمی‌تواند رفاه ملت‌ها را فراهم سازد و یا آنها را در عقب ماندگی نگاه دارد، بلکه ایجاد شرایط اجتماعی است که به مردم یک جامعه امکان می‌دهد از نتیجه کار خود بهره بگیرند. در این مورد می‌توان ژاپن را مثال زد که از منافع طبیعی لازم و ضروری برخوردار نیست ولی توسعه اجتماعی و پیشرفت‌های تکنولوژیک از مشخصات ژاپن است و مردم آن از رفاه اجتماعی چشمگیری برخوردار هستند. پس این شرایط اجتماعی و سازماندهی منطقی کار (وجدان کاری آنها) است که تحولات اجتماعی-اقتصادی را به نحو مطلوبی ممکن ساخته و رفاه را برای ملت‌های اروپا فراهم نموده است، در حالی که تعداد قابل توجهی از کشورهای آسیایی صاحب منابع طبیعی سرشار از نفت، گاز، آهن، مس، اورانیوم و غیره هستند ولی آهنگ رشد آنها کمتر است و منابع طبیعی آنها نتوانسته رفاه را برای آنها فراهم سازد.

به نظر می‌رسد آن چه که یاخوت آن را شرایط اجتماعی می‌نامد، همان سازمان عقلانی نیروی کار یا توان سازمانی است که کشورهای پیشرفته ژاپن و اروپایی از آن برخوردار هستند و برعکس در جوامع آسیایی به خاطر فقدان سازمان‌های کارا، یعنی سازمانی که فرهنگ و نیروی کار و منابع طبیعی آن انطباق داشته باشد و خلاصه به خاطر نداشتن توان سازمانی علیرغم منابع طبیعی سرشار، پیشرفت لازم را نداشته‌اند (گلشن فومنی، ۱۳۷۹: ۱۹۰).

پس در کل، یاخوت وجود وجدان کاری را در سازمان‌های عقلانی نیروی کار جزء ضروری و عامل پیشرفت جوامع به حساب می‌آورد.

۲- شرایط اجتماعی کار و سازمان از نظر مارکس

وجدان کاری از شرایط و ابعاد اخلاقی و اجتماعی کار به حساب می‌آید و تا حدودی ناشی از فرهنگ کاری است که در یک جامعه وجود دارد. مارکس در ارتباط با این ویژگی کاری (شرایط اجتماعی کار) مطرح می‌کند که: شرایط اجتماعی کار به سیستم اقتصادی، درجه رشد نیروهای تولیدی، اعتبار سازمانی کارگران و قانون و مقررات دولتی بستگی دارد. شرایط اجتماعی کار در ارتباط با سازمان‌های اقتصادی، اجتماعی و اداری که اعضای این سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف سازمان کار می‌کنند، در جهان صنعتی و تکنیکی امروز فقط در چهارچوب مدیریت منابع انسانی و قوانین و مقررات اداری در بهره‌برداری از طبیعت قابل تبیین است. مدیریت منابع انسانی عبارت است از: دوراندیشی فراگیر، نوآور و تحول‌گرای سازمان یافته در تأمین منابع انسانی سازمان، پرورش و بهسازی آن، تأمین کیفیت زندگی قابل قبول کاری برای آنها و بالاخره به کارگیری بجا و مؤثر این منبع استراتژیک (گلشن فومنی، ۱۳۷۹: ۱۸۸).

براساس چنین تعریفی، اعمال مدیریت انسانی ایجاب می‌کند که وظایف و اقدامات در چهارچوب فرایندهای معقول و منظم چنان به یکدیگر درآمیزند که تا آن جا که ممکن است منافع کارکنان سازمان با منافع سازمان و منافع جامعه فصل مشترک بیشتری پیدا کند و بالاخره ارزیابی عملکرد منابع انسانی در هر سازمان از چگونگی ترکیب منافع فرد، سازمان و جامعه ممکن خواهد بود (گلشن فومنی، ۱۳۷۹: ۱۸۸).

فرضیه‌های پژوهش

- ۱) وجدان کاری کارمندان با نظام تشویقی موجود در دانشگاه رابطه معنی‌داری دارد.
- ۲) بین وجدان کاری کارمندان و انحصاری نبودن مقام‌ها در دانشگاه رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- ۳) بین وجدان کاری کارمندان و وجود سلسله مراتب در دانشگاه رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴) بین وجدان کاری کارمندان و وجود تقسیم کار در دانشگاه رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵) بین وجدان کاری کارمندان و نحوه مدیریت بخش‌ها یا دانشکده‌ها رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- ۶) بین میزان وجدان کاری کارمندان و عدم سوء استفاده از اموال و پست‌های دانشگاهی توسط مدیران رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- ۷) بین میزان وجدان کاری کارمندان و میزان قانونمندی رفتار کارمندان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- ۸) بین سن کارمندان و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

- ۹) بین سابقه خدمت کارمندان و میزان وجدان کاری کارمندان رابطه معنی دار وجود دارد.
- ۱۰) وجدان کاری کارمندان برحسب جنسیت کارمندان متفاوت است.
- ۱۱) میزان وجدان کاری کارمندان به تفکیک وضعیت استخدامی کارمندان متفاوت است.
- ۱۲) میزان وجدان کاری کارمندان به تفکیک مدرک تحصیلی آنها متفاوت است.

روش تحقیق و معرفی وسیله اندازه‌گیری تحقیق

روش مورد استفاده در پژوهش حاضر روش پیمایشی^۱ بوده است. برای اندازه‌گیری متغیرها و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم از پرسشنامه کتبی استفاده شده و گویه‌های (سوال‌های) آن براساس پایه‌های نظری، پیشینه تحقیق، تعریف متغیرها و مفاهیم، توسعه یافته است.

اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری وجدان کاری کارمندان که متغیر وابسته می‌باشد از ۱۷ گویه استفاده شده است. برای سوالات طراحی شده از پژوهش ایرج سلطانی استفاده شده است. سوالاتی مربوط به ساختار اداری و بورکراتیک دانشگاه نیز از نظریه دیوان‌سالاری ماکس وبر استفاده و توسط خود محقق ساخته شده است. برای به دست آوردن روایی سوالات به کار گرفته شده در پژوهش حاضر از آلفای کرونباخ استفاده شده است. اندازه این ضریب بین صفر تا یک در نوسان است که هر چه به یک نزدیکتر باشد نشانگر روایی کامل و بالایی می‌باشد. روایی گویه‌های متغیرهای تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- نتایج روایی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	تعداد سوال	ضریب روایی
۱	وجدان کاری	۱۷	۰/۷۷
۲	انحصاری نبودن مقامات سازمانی	۳	۰/۵۵
۳	قانونمندی وظایف	۲	۰/۶۳
۴	تقسیم کار	۳	۰/۷۲
۵	رعایت وجود سلسله مراتب در سازمان	۴	۰/۸۳
۶	شایستگی و تخصص	۳	۰/۷۷
۷	غیر مشخص بودن رفتار	۳	۰/۷۷
۸	جدای اموال سازمان از اموال شخصی	۲	۰/۵۳
۹	مدیریت مشارکتی	۳	۰/۸۷
۱۰	وجود نظام پاداش	۴	۰/۶۸

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارمندان شاغل در دانشگاه تبریز می‌باشد که در نیمه اول سال ۱۳۸۲ در این دانشگاه مشغول به کار بوده‌اند.

نمونه آماری

نمونه آماری پژوهشی حاضر در ابتدا تمامی کارمندان دانشگاه تبریز بوده است. ولی در مرحله تحقیق و تکمیل پرسشنامه تنها ۲۷۰ نفر از کارمندان که تقریباً ۵۰ درصد از آنها را شامل می‌شد، حاضر به همکاری شدند. تمامی دانشکده‌ها، بخش‌ها و ادارات تابعه دانشگاه تبریز مورد مطالعه قرار گرفتند.

نتایج تحقیق

۱) میزان ساعات کار مفید

بر حسب نتایج به دست آمده از آمارهای توصیفی مربوط به میزان ساعات کار مفید کارمندان دانشگاه، در هر روز میانگین ساعات کار برابر با ۴/۶۷ می‌باشد. به عبارتی دیگر میزان ساعات کار مفید برای هر کارمند از نظر خود کارمندان کمتر از ۵ ساعت است.

۲) میزان اضافه دریافتی کارمندان در هر ماه

بر حسب نتایج به دست آمده، هر کارمند به طور متوسط ۶/۶۵ ساعت اضافه دریافتی در هر ماه دارد که اگر آن را به تعداد روزهای کاری هر ماه تقسیم کنیم تقریباً روزانه ۲/۲

ساعت اضافه دریافتی دارند که با منظور کردن کار مفید هر کارمند یعنی $4/67$ ساعت مشخص می‌شود که کار مفید کارمندان چندان هم بالا نیست.

۳) جنسیت و میزان وجدان کاری

برای آزمون وجود تفاوت بین میانگین‌های وجدان کاری کارمندان مرد و زن از T. test. یا آزمون T استفاده گردید. نتیجه آزمون نشان می‌دهد که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین میانگین وجدان کاری کارمندان زن و مرد وجود ندارد، چرا که سطح معنی‌داری برابر با $0/192$ و بیشتر از آلفای $0/05$ می‌باشد. هر چند که میانگین وجدان کاری در تحقیق حاضر برای مردان $40/1$ و برای زنان $38/5$ می‌باشد ولی تفاوت مشاهده شده معنی‌دار نمی‌باشد. جدول ۲ نتایج آزمون T را نشان می‌دهد.

جدول ۲- آزمون تفاوت میانگین‌ها برای وجدان کاری به تفکیک جنسیت

میانگین‌ها	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	کمیت T	سطح معنی‌داری
مرد زن	$40/1$ $38/5$	$1/56$	219	$1/31$ $0/192$

۴) تفاوت میزان وجدان کاری برحسب وضعیت تاهل

برای آزمون این فرضیه که آیا بین میانگین وجدان کاری کارمندان متأهل و مجرد تفاوتی وجود دارد یا نه، از آزمون t یا T-test استفاده گردید. نتایج توصیفی به دست آمده از میزان وجدان کاری کارمندان به تفکیک وضعیت تاهل آنها نشان می‌دهد که میزان وجدان کاری برای کارمندان مجرد $40/6$ و برای کارمندان متأهل $38/6$ می‌باشد، یعنی در ظاهر امر وجدان کاری مجردان نسبت به متأهل‌ها بیشتر است ولی سطح معنی‌داری برابر $0/123$ می‌باشد که از آلفای $0/05$ مورد قبول در علوم اجتماعی بیشتر می‌باشد. بنابراین فرضیه اصلی رد و فرضیه صفر یعنی عدم وجود تفاوت معنی‌دار مورد تأیید قرار می‌گیرد. پس بین میزان وجدان کاری کارمندان مجرد و متأهل معنی‌دار وجود ندارد. جدول ۳ نتایج مربوط به این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۳- نتایج آزمون تفاوت میانگین‌های میزان وجدان کاری به تفکیک وضعیت تاهل

میانگین‌ها	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	کمیت T	سطح معنی‌داری
مجرد متاهل	$40/6$ $38/6$	$2/02$	215	$1/55$ $0/123$

۵) تفاوت میزان وجدان کاری کارمندان به تفکیک نوع استخدامی آنها برای آزمون تفاوت میانگین‌های وجدان کاری به تفکیک وضعیت استخدامی کارمندان با توجه به این که نوع استخدام اسمی چند حالتی و وجدان کاری فاصله‌ای بوده است، از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه^۱ استفاده گردید. نتایج توصیفی میزان وجدان کاری کارمندان به تفکیک نوع استخدام آنها در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴- نتایج توصیفی وجدان کاری به تفکیک نوع استخدام کارمندان

نوع استخدام	تعداد	اشتباه معیار میانگین	میانگین وجدان کاری
رسمی	۱۲۹	۰/۸	۳۹/۶
پیمانی	۴۲	۱/۴	۴۰/۳
روز مزد ثابت	۷	۴/۰۲	۳۸/۴
روز مزد موقت	۲۰	۲/۴۷	۳۸/۷
قراردادی	۱۵	۱/۶۱	۳۴/۷
جمع کل	۲۱۳	۰/۶۲	۳۹/۲۸

اگر چه با نگاهی گذار به میانگین وجدان کاری کارمندان مشاهده می‌شود که مقداری تفاوت در میانگین‌ها قابل مشاهده است و میانگین وجدان کاری در بین کارمندان پیمانی بیشتر از همه و در بین کارمندان قراردادی کمتر از همه است، ولی نتیجه آزمون آنالیز واریانس نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری برابر ۰/۳۱۶ می‌باشد و بیشتر از آلفای ۰/۰۵ مورد قبول در علوم اجتماعی است. بنابراین تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌ها را نشان نمی‌دهد پس فرضیه اصلی یعنی وجود تفاوت معنی‌دار رد و فرضیه صفر یا عدم تفاوت معنی‌دار بین میانگین‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. جدول ۵ نتیجه آزمون آنالیز واریانس را نشان می‌دهد.

جدول ۵ آزمون آنالیز واریانس یک طرفه وجدان کاری به تفکیک نوع استخدام

سطح معنی‌داری	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات	وجدان کاری
وجدان کاری	میان گروهی	۳۸۳/۹۴۷	۴	۹۵/۹۸۷	
	درون گروهی	۱۶۷۵/۱۵۱	۲۰۸	۸۰/۵۴۴	
	کل	۱۷۱۳۷/۰۹۹	۲۱۲		

^۱. Anova

۶) تفاوت میزان وجدان کاری بر حسب مدرک تحصیلی کارمندان برای آزمون معنی داری تفاوت میانگین‌های وجدان کاری کارمندان بر حسب مدرک تحصیلی آنها با توجه به این که سطح اندازه‌گیری متغیرها فاصله‌ای و رتبه‌ای بوده از آزمون آنالیز واریانس استفاده شده است. در تحقیق حاضر مدرک تحصیلی کارمندان تحت عنوان زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس رتبه‌بندی شده‌اند. میانگین وجدان کاری بر حسب تک تک مقاطع در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶- آمارهای توصیفی میانگین وجدان کاری بر حسب نوع مدرک تحصیلی کارمندان

نوع مدرک تحصیلی	تعداد	میانگین	اشتباه معیار میانگین
زیر دیپلم	۵	۴۰/۸	۰/۷۷
دیپلم	۵۶	۰۳۸/۲	۱/۴۱
فوق دیپلم	۲۰	۳۶/۱	۴/۰۲
لیسانس	۱۳۱	۴۰/۳	۲/۴۷
فوق لیسانس	۶	۳۹/۵	۱/۶۱
جمع کل	۲۱۸	۳۹/۳۴	۰/۶۲

همان طوری که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود تفاوت اندکی بین میانگین وجدان کاری کارمندان بر حسب نوع مدرک تحصیلی آنها به چشم می‌خورد، ولی نتیجه آزمون آنالیز واریانس با سطح معنی داری ۰/۲۵۰ که بالاتر از آلفای ۰/۰۵ مورد قبول در علوم اجتماعی است، نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین میانگین‌ها وجود ندارد، یعنی فرضیه اصلی رد و فرضیه صفر یعنی عدم تفاوت معنی دار بین میانگین‌ها مورد قبول واقع می‌شود. جدول ۷ نتایج آزمون آنالیز واریانس را نشان می‌دهد.

جدول ۷- نتیجه آزمون آنالیز واریانس تفاوت میانگین‌های وجدان کاری بر حسب مدرک تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
میان گروهی	۴۲۵/۳۱۲	۴	۱/۳۵۷	۰/۲۵۰
درون گروهی	۹۲۱۶۶/۱۹۳	۲۱۳		
کل	۱۷۱۱۷/۵۰۵	۲۱۷		

۷) رابطه وجدان کاری با نظام تشویق بر اساس پایه‌های نظری تحقیق، هر چقدر در یک سازمان نظام تشویق کارمندان قوی باشد، به همان میزان وجدان کاری و وفاداری کارمندان به سازمان بیشتر می‌شود. به عبارتی اگر کارمندان انتظار این را داشته باشند که اگر کار مفید و مؤثری انجام بدهند در مقابل،

پاداش دریافت خواهند کرد، بنابراین سعی خواهند کرد که وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند. برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق با توجه به این که هر دو متغیر در سطح فاصله‌ای بوده است، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. سطح معنی‌داری به دست آمده از این آزمون ۰/۰۳۵ می‌باشد که پایین‌تر از آلفای ۰/۰۵ مورد قبول در علو اجتماعی است. پس رابطه معنی‌دار بین دو متغیر فوق‌الذکر وجود دارد. ضریب همبستگی به دست آمده نیز ۰/۱۴۹ می‌باشد که نشانگر رابطه تقریباً ضعیف می‌باشد. پس اگر نظماً تشویق از نظر کارمندان در سازمان بالا رود، میزان وجدان کاری کارمندان نیز به تبع آن بالا خواهد رفت. جدول ۸ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد.

جدول ۸- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای وجدان کاری و نظام تشویق

متغیر وابسته	وجدان کاری
متغیر مستقل	ضریب همبستگی ۰/۱۴۹
	سطح معنی‌داری ۰/۰۳۵
	تعداد مشاهدات ۲۰۱

۸) رابطه بین وجدان کاری و تقسیم کار در سازمان براساس پایه‌های نظری پژوهش، هر چقدر در سازمان وظایف کارمندان مشخص‌تر باشد و هر کس حیطه وظایف خویش و همکاران خود را بشناسد. در سازمان مسئولیت پذیرت بوده و سعی خواهد کرد وظایف خود را به نحو احسن انجام دهد. برای آزمون وجود یا عدم رابطه بین دو متغیر وجدان کاری کارمندان و میزان تقسیم کار در دانشگاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتیجه آزمون ضریب همبستگی با سطح معنی‌داری $\text{sig}=0/000$ نشان می‌دهد که رابطه کاملاً معنی‌دار بین دو متغیر فوق وجود دارد یعنی با رفتن میزان تقسیم کار در سازمان (دانشگاه) وجدان کاری افراد نیز بالا می‌رود. به عبارت دیگر وقتی وظایف کارمندان به طور دقیق مشخص می‌شود، میزان مسئولیت‌پذیری آنها نیز بالا می‌رود. ضریب همبستگی آزمون انجام گرفته نشان می‌دهد که شدت رابطه با ۰/۲۵ متوسط رو به پایین است. جدول ۹ سایر نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۹- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای وجدان کاری و تقسیم کار

متغیر وابسته	وجدان کاری
متغیر مستقل	ضریب همبستگی ۰/۲۵
	سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰
	تعداد مشاهدات ۲۱۹

۹) رابطه بین وجدان کاری و انحصاری نبودن مقامها

یکی از فرضیه‌های اساسی پژوهش براساس پایه‌های نظری تحقیق این است که اگر کارمندان احساس کنند، مقام‌ها در انحصار آنها نیست و در صورت عملکرد ضعیف از آن مقام یا پست عوض و فرد دیگری در آن پست یا مقام جایگزین خواهد شد، سعی می‌کنند که مسئولیت و وظیفه محوله ایشان را به نحو احسن انجام دهند ولی اگر برعکس پست‌ها و مقام‌های اداری را در انحصار خود ببینند، احساس مسئولیت در آنها ضعیف شده و انگیزه‌ای برای تلاش بیشتر نخواهد داشت. برای آزمون رابطه بین این دو متغیر از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتیجه این آزمون با سطح معنی‌داری $sig=0/000$ نشان می‌دهد که رابطه کاملاً معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد یعنی با بالا رفتن احتمال جایگزینی، وجدان کاری کارمندان نیز بالا می‌رود. هم چنین ضریب همبستگی $(0/3)$ آزمون نشان می‌دهد که همبستگی متوسط بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۱۰- نتایج آزمون ضریب همبستگی متغیرهای وجدان کاری و انحصاری نبودن مقام‌ها

وجدان کاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی $0/3$ سطح معنی‌داری $0/000$ تعداد مشاهدات ۲۱۵	انحصاری نبودن مقام‌های اداری

۱۰) رابطه کاری با جدایی اموال سازمانی از اموال شخصی
براساس دیدگاه ماکس وبر، هر چقدر از اموال سازمانی در جهت اهداف شخصی سوء استفاده شود کارایی سازمان کاهش پیدا می‌کند و در چنین صورتی اگر کارمندان احساس کنند که مدیران و مسئولان به اهداف سازمان تعهدی ندارند و از اموال آن در جهت منافع شخصی خویش استفاده می‌کنند، وجدان کاری و احساس مسئولیت در آنها نیز سست می‌شود. برای آزمون رابطه دو متغیر وجدان کاری و جدایی اموال سازمانی از اموال شخصی، با توجه به این که هر دو متغیر در سطح فاصله‌ای بوده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. سطح معنی‌داری به دست آمده از این آزمون $sig=0/000$ است و با توجه به این که کمتر از $0/001$ می‌باشد. بنابراین رابطه کاملاً معنی‌دار است و ضریب همبستگی به دست آمده نیز $0/25$ می‌باشد که نشانگر همبستگی متوسط و مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن میزان توجه کارمندان به جدایی اموال سازمانی با اموال شخصی، وجدان کاری آنها نیز بالا می‌رود.

جدول ۱۱- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای وجدان کاری و جدایی اموال سازمانی از اموال شخصی

متغیر وابسته	متغیر مستقل
وجدان کاری	توجه کارمندان به جدایی اموال سازمانی از اموال شخصی
ضریب همبستگی ۰/۰۰۰ سطح معنی‌داری ۰/۲۵ تعداد مشاهدات ۲۱۰	

۱۱) رابطه بین وجدان کاری با قانونمندی رفتار کارمندان یکی از ویژگی‌های ساخت بوروکراسی که باعث بالا رفتن کارایی سازمان می‌شود قانونمندی رفتار کارمندان است. به عبارتی، اگر عملکرد کارمندان براساس اصول و ضوابط باشد، باعث خواهد شد که بیشتر در خدمت سازمان قرارا گیرند و برای آن مفیدتر شوند؛ ولی برعکس اگر روابط کارمندان غیراصولی و بیشتر بر اساس روابط شخصی باشد، در روند کاری سازمان اختلال ایجاد می‌کند و چنین کارمندانی از وجدان کاری کمتری برخوردار خواهند بود. برای بررسی رابطه بین دو متغیر از ضریب همبستگی r پیرسون استفاده شده است. سطح معنی‌داری به دست آمده از این آزمون $\text{sig}=0/002$ می‌باشد که کمتر از آلفای $0/05$ مورد قبول در علوم اجتماعی است. پس رابطه معنی‌دار بین دو متغیر وجود دارد و ضریب همبستگی نیز $0/21$ می‌باشد که نشانگر شدت ضعیف و رابطه مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن میزان قانونمندی رفتار کارمندان وجدان کاری کارمندان نیز بالا می‌رود. جدول ۱۲ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۱۲- نتایج آزمون همبستگی r پیرسون بین متغیرهای وجدان کاری و قانونمندی رفتار

متغیر وابسته	متغیر مستقل
وجدان کاری	قانونمندی بودن رفتار کارمندان
ضریب همبستگی ۰/۰۰۲ سطح معنی‌داری ۰/۲۱ تعداد مشاهدات ۲۲۲	

۱۲) رابطه بین وجدان کاری با رعایت سلسله مراتب در دانشگاه یکی از متغیرهای مستقل پژوهش، رعایت سلسله مراتب توسط کارمندان در دانشگاه بوده. یعنی اگر کارمندان از رؤسای خود اطاعت کنند و آنها را ناظر به کار خویش بدانند، در چنین مواردی سعی خواهند کرد که وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند. برای آزمون رابطه بین متغیرهای یاد شده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. سطح معنی‌داری به دست آمده از این آزمون $\text{sig}=0/000$ می‌باشد که نشانگر رابطه کاملاً معنی‌دار می‌باشد. ضریب همبستگی به دست آمده $0/25$ است که نشانگر همبستگی متوسط

و مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن میزان رعایت سلسله مراتب در دانشگاه از طرف کارمندان، وجدان کاری آنها نیز بالا می‌رود. نتایج این آزمون در جدول ۱۳ آورده شده است.

جدول ۱۳- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای وجدان کاری و رعایت سلسله مراتب

وجدان کاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی ۰/۰۰۰ سطح معنی داری ۰/۲۵ تعداد مشاهدات ۲۲۲	رعایت سلسله مراتب

۱۳) رابطه بین وجدان کاری با مسئله رعایت اصل تخصص و شایستگی در سازمان براساس اصل شایستگی و تخصص، چنان که در یک سازمان پست‌ها براساس تخصص و لیاقت افراد توزیع شده باشد، در چنین سازمانی توانمندی و کارایی افراد و به تبع آن وجدان کاری کارمندان بالاتر خواهد رفت. برای آزمون رابطه بین وجدان کاری و میزان رعایت شایستگی و تخصص از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که سطح معنی داری به دست آمده برای این آزمون $\text{sig}=0/041$ می‌باشد که کمتر از آلفای ۰/۰۵ مورد قبول در علوم اجتماعی است. پس فرضیه اصلی یعنی وجود معنی دار مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۱۴ می‌باشد که نشانگر شدت همبستگی ضعیف بین دو متغیر می‌باشد. هم چنین رابطه مستقیم می‌باشد، یعنی با بالا رفتن اصل تخصص و شایستگی در سازمان، وجدان کاری کارمندان نیز بالاتر می‌رود. جدول ۱۴ نتایج آزمون ضریب همبستگی مربوط به این دو متغیر را نشان می‌دهد.

جدول ۱۴- نتایج آزمون ضریب همبستگی مربوط به متغیرهای وجدان کاری و اصل تخصص و شایستگی

وجدان کاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی ۰/۰۴۱ سطح معنی داری ۰/۱۴ تعداد مشاهدات ۲۱۴	میزان رعایت اصل تخصص و شایستگی

۱۴) رابطه بین وجدان کاری با شخصی و تبعیض‌آمیز بودن رفتار کارمندان یکی از اصول اساسی، سازمانی که بخواهد پیشرفت داشته باشد و به اهداف از پیش تعیین شده‌اش برسد، نحوه رفتار کارمندان و کارکنان آن سازمان می‌باشد. اگر کارمندان یک سازمان در کارهای اداری خودشان براساس روابط شخصی عمل کنند، چنین سازمانی از نظر کارایی در حد پایین قرار خواهد گرفت و وجدان کاری کارمندانش نیز چندان بالا نخواهد بود. بنابراین برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

سطح معنی‌داری این آزمون برابر $\text{sig}=0/001$ می‌باشد. ضریب همبستگی به دست آمده نیز $0/22$ است. شدت رابطه بین دو متغیر متوسط رو به پایین است و نوع رابطه به شکل معکوس می‌باشد، یعنی با بالا رفتن میزان رفتار شخصی و تبعیض‌آمیز توسط کارمندان، وجدان کاری کارمندان پایین می‌آید. جدول ۱۵ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۱۵- نتایج آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای وجدان کاری و شخصی و تبعیض‌آمیز بودن رفتار کارمندان

متغیر وابسته	متغیر مستقل
وجدان کاری	شخصی و تبعیض‌آمیز بودن رفتار کارمندان
ضریب همبستگی $0/001$ سطح معنی‌داری $0/22$ تعداد مشاهدات ۲۱۴	

۱۵) رابطه بین وجدان کاری با مشارکتی بودن مدیریت سبک مدیریت یکی از عواملی است که می‌تواند در تعهد افراد به سازمان، وجدان کاری کارمندان تأثیرگذار باشد. به عبارتی در سازمان‌هایی که مدیران کارمندان را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سازمان و خودشان شرکت می‌دهند، به نوعی احساس مسئولیت را در آنها تقویت می‌کنند و فرد نسبت به سازمان احساس تعهد خاصی می‌کند و این هم به نوبه خود در افزایش وجدان کاری کارمندان تأثیرگذار است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر وجدان کاری و مشارکتی بودن مدیریت سازمان‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. سطح معنی‌داری به دست آمده برابر با $\text{sig}=0/000$ می‌باشد. ضریب همبستگی نیز $0/34$ بوده که نشانگر شدت همبستگی متوسط بین دو متغیر فوق می‌باشد. نوع رابطه نیز مستقیم می‌باشد یعنی با بالا رفتن میزان مدیریت مشارکتی وجدان کاری کارمندان نیز بالا می‌رود. نتایج این آزمون در جدول ۱۶ آورده شده است.

جدول ۱۶- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای میزان مدیریت مشارکتی و وجدان کاری

متغیر وابسته	متغیر مستقل
وجدان کاری	میزان مدیریت مشارکتی
ضریب همبستگی $0/000$ سطح معنی‌داری $0/34$ تعداد مشاهدات ۲۱۵	

۱۶) رابطه بین سن و وجدان کاری

سن به عنوان یک متغیر شناسا از جمله متغیرهای مستقلی بوده که در تحقیق حاضر به آن پرداخته شده است. برای آزمون وجود رابطه بین این دو متغیر از آزمون ضریب همبستگی r پیرسون استفاده شده است.

سطح معنی داری به دست آمده این آزمون برابر با $sig=0/702$ می باشد، یعنی بین سن و وجدان کاری کارمندان هیچ گونه رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج این آزمون در جدول ۱۷ آورده شده است.

جدول ۱۷- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سن و وجدان کاری

وجدان کاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی $0/702$ سطح معنی داری $0/027$ تعداد مشاهدات ۲۱۰	سن

۱۷) رابطه بین سابقه خدمت و وجدان کاری

یکی از فرضیه های تحقیق حاضر رابطه بین سابقه خدمت وجدان کاری کارمندان بوده که برای آزمون آن از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتیجه این آزمون با سطح معنی داری $sig=0/762$ نشانگر عدم رابطه بین سابقه خدمت و میزان وجدان کاری می باشد. نتایج این آزمون در جدول ۱۸ آورده شده است.

جدول ۱۸- نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای سابقه خدمت و وجدان کاری

وجدان کاری	متغیر وابسته
	متغیر مستقل
ضریب همبستگی $0/762$ سطح معنی داری $0/521$ تعداد مشاهدات ۲۰۱	سابقه خدمت

نتیجه‌گیری

امروزه یکی از مهم‌ترین فاکتورهای هر سازمانی برای رسیدن به اهداف تعیین شده‌اش منابع نیروی انسانی و کیفیت آن می‌باشد و یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفی منابع انسانی وجدان کاری آنها می‌باشد که سازمان‌ها را برای رسیدن به این مهم یاری می‌رسانند. به عبارتی دیگر مهم‌ترین نتیجه و ثمره عملی وجدان کاری، رسیدن به بهره‌وری مطلوب در سازمان می‌باشد و هر چند در جامعه ما نیز عناصر مثبت بسیار در فرهنگ و ارزش‌های دینی که در آن به کار ارزش بسیار نهاده می‌شود و نیز علی‌رغم سنت امامان و پیامبر در ارزش‌دهی به کار که پیامبر عرق کارگر را با خون شهید یکی می‌داند ولی در ساختار کلی جامعه ارزش‌های غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند. نتایج پژوهش حاضر نیز مؤید آن است. چنان‌چه به این امر توجه شود و در ترمیم و بهبود این نقطه ضعف گامی برداشته شود، شاهد افزایش کارایی کارمندان خواهیم بود. ولی این که چه عواملی باعث پایین بودن وجدان کاری می‌شود، دلایل بسیاری تأثیرگذار است. بعضی از این عوامل، عوامل تأثیرگذار بیرونی نسبت به سازمان هستند و بعضی دیگر نیز عوامل تأثیرگذار داخلی یا درون سازمانی می‌باشند. در پژوهش حاضر از بین برون سازمانی و درون سازمانی تأثیرگذار بر وجدان کاری تنها بعضی از عوامل درون سازمانی مورد توجه قرار گرفته است و همین عوامل درون سازمانی نیز به بعضی از ویژگی‌های نظام اداری بوروکراتیک موجود در دانشگاه محدود شده است. نکته‌ای که بایستی در پژوهش حاضر مورد توجه گیرد این است که نظام اداری و بوروکراتیک دانشگاه و میزان وجود آنها در دانشگاه از نظر خود کارمندان مورد مطالعه قرار گرفته است و محقق سعی کرده که نظام اداری و بوروکراتیک دانشگاه را از دید کارمندان مورد مطالعه مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد و با وجدان کاری آنها در ارتباط بگذارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ویژگی‌های نظام بوروکراتیک از عوامل مهم و تأثیرگذار در بالا بردن کیفیت کاری و وجدان کاری در دانشگاه می‌باشد. به عبارتی دیگر، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که وجدان کاری در سازمان مورد (دانشگاه تبریز) از چگونگی و شرایط دیوانی و اداری تأثیرپذیر است تا ویژگی‌های شخصیتی، چرا که رابطه بین وجدان کاری با نظام تشویق، تقسیم کار، انحصاری نبودن مقام‌ها، عدم سوء استفاده از اموال دانشگاهی، قانون‌مندی رفتار کارمندان، رعایت سلسله مراتب، رعایت اصل شایستگی، تبعیض آمیز بودن رفتار کارمندان و نحوه مدیریت معنی‌دار به دست آمده است، ولی بین ویژگی‌های شخصی همچون سن، سابقه خدمت با وجدان کاری رابطه‌ای مشاهده نشده است و میانگین وجدان کاری بر حسب جنسیت، مدرک تحصیلی، نوع استخدام (رسمی، پیمانی و قراردادی)، وضعیت تأهل افراد تفاوت معنی‌داری ندارند.

پیشنهادها

از آن جا که متغیر وابسته در پژوهش حاضر وجدان کاری می باشد، بنابراین تأکید عمده در این پژوهش بر وجدان کاری می باشد. سعی شده است که در حد و اندازه کار صورت گرفته پیشنهادهایی را ارائه دهیم. این پیشنهادها، هم می توانند توسط مسئولین دانشگاه و هم به وسیله کارمندان و هم چنین برای تحقیقات آتی مورد استفاده قرار گیرد.

(۱) در انتخاب یا انتصاب رؤسای قسمت ها و مدیران بخشها و ادارت به تخصص و مراتب علمی آنها توجه شود، بطوری که مسئول یک قسمت باید از نظر مراتب علمی بالاترین مرتبه را در بین کارکنان خود داشته باشد تا در امور اداری اقتدار مشروع داشته باشد. هم چنین تخصص وی باید متناسب با وظیفه شغلی وی باشد. اگر این مسئله رعایت شود، انتظار دانشگاه از کارمندان برای نشان دادن سطح کار بیشتر و بهتر، انتظار معقول و بجایی خواهد بود.

(۲) اصل سلسله مراتب در دانشگاه بیشتر رعایت گردد و این تنها از بعد و منظر اسمی نیست، بلکه هر مسئولی و کارمندی بایستی به زیر دست خود نظارت و از بالا دست حرف شنوی داشته باشد؛ و گذشته از آن، برای تقویت این اصل مسئولین بایستی به شکایات و مشکلات افراد زیر دست خود رسیدگی کنند و این احساس را در کارمند به وجود آورند که مسئولینی به فکر آنها هستند.

(۳) از آنجا که اصل تشویق و پاداش یکی از قوی ترین عوامل انگیزشی در رفتار انسان ها به طور اعم و رفتار سازمانی به طور اخص می باشد، بنابراین مسئولین دانشگاه باید به این امر توجه کافی داشته و نظام پاداش واقعی را پیاده کنند و واقعاً افرادی را که تلاش چشمگیر دارند مورد تشویق قرار داده و از لوٹ شدن مسئله تشویق جلوگیری کنند. لذا اگر ساعات اضافه کاری بدون در نظر گرفتن کیفیت کاری بین تعداد زیادی از کارمندان تقسیم شود، جوهر تشویق پاداش از بین می رود و آن را از محتوای خود خالی می کند.

(۴) اصل گردش مشاغل در دانشگاه رعایت شود و بایستی شغل و پست کارمندان را هر چند گاهی تعویض کنند تا از انحصاری شدن های سازمانی جلوگیری به عمل آید.

(۵) تعریف شرح وظایف دقیق و روشن و ابلاغ آن به افراد و کارمندان و هم چنین آگاه نمودن کارمندان نسبت به اهمیت و ضرورت کار خود لازم است.

(۶) از آن جا که تقسیم کار در سازمان مستقیماً با کمیت و کیفیت کار افراد مربوط است یعنی اگر تقسیم کار به درستی انجام نشود، دوباره کاری، تداخل مسئولیت ها، مسئولیت گریزی و عدم امکان ارزشیابی صحیح عملکرد کارکنان در سازمان مانع از کنترل کیفیت کار آنان می شود و اگر تقسیم کار نتواند برای هر کارمند هشت ساعت کار در روز فراهم آورد که این یکی در مشکلات عمده دانشگاه می باشد کمیت کار کارکنان به دست خود سازمان تنزل خواهد یافت. در این زمینه می بایست دانشگاه اقدامات عملی انجام دهد و از بروز این امر جلوگیری کند.

۷) مدیریت مشارکتی یکی از عوامل افزایش در میزان وجدان کاری است که بایستی به آن توجه خاص مبذول شود و دانشگاه بایستی با ایجاد سیستم و مشورت‌های دوره‌ای میان رؤسا و کارمندان، زمینه همکاری را به وجود آورد. در این صورت احساس همبستگی کارمندان با سازمان افزایش می‌یابد و کارمندان، سازمان را از آن خود پنداشته و دلسوزی و احساس مسئولیت بیشتری خواهند داشت.



فهرست منابع

- ۱) ابراهیمی، پریچهر (۱۳۸۱): "کار از دیدگاه فلسفی"، کار و جامعه، شماره ۴۵، شهریور.
- ۲) دسلر، گاری (۱۳۷۹): "شیوه‌های تقویت تعهد کارکنان در سازمان"، ترجمه سوسن جدی و محمد زنجانی، نشریه تدبیر، شماره ۱۰۱: ۳۶-۴۱.
- ۳) رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۶): "ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران"، نامه پژوهش، شماره ۵.
- ۴) سلطانی، ایرج، (۱۳۷۵): "آزمون اندازه‌گیری وجدان کاری کارکنان"، نشریه تدبیر، شماره ۲۸-۳۴.
- ۵) صبوری، منوچهر (۱۳۷۹): "جامعه‌شناسی سازمان‌ها"، تهران: انتشارات شب‌تاب.
- ۶) صداقت، کامران (۱۳۷۸): "بررسی وجدان کاری کارکنان درمانی بیمارستان‌های شهر تبریز و عوامل موثر بر آن"، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، تبریز: دانشگاه تبریز.
- ۷) عباس‌زاده، میر محمد (۱۳۷۴): "وجدان کاری: رهیافت عملی و کاربردی"، ارومیه: انتشارات آرشیا.
- ۸) گریفین، مورهد (۱۳۷۴): "دفتر سازمانی"، ترجمه سید مهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
- ۹) گلشن فومنی، محمد رسول (۱۳۷۹): "جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان سازمانی"، تهران: نشر دوران.
- ۱۰) روشه، گی (۱۳۶۶): "تغییرات اجتماعی"، ترجمه منصور وثوقی، تهران: نشر نی.
- ۱۱) روشه، گی (۱۳۷۵): "سازمان اجتماعی"، ترجمه هما زنجانی‌زاده، تهران: انتشارات سمت.
- ۱۲) مدنی، امیر باقر، (۱۳۷۲): "ویژگی‌های ساختاری و رفتار اداری در ایران"، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسایل اداری ایران.
- ۱۳) معیدفر، سعید (۱۳۸۰): "پروتستان‌تیزم، اخلاق پروتستانی و نگرش آن به کار، تحول نگرش به کار در دوره سرمایه‌داری"، کار و جامعه، شماره ۴۰، شهریور.